

RECHTSPRAAK

HTM Personenvervoer N.V./werknemer

Einde arbeidsovereenkomst na stopzetting ID-subsidieregeling is een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde die niet in strijd is met het gesloten stelsel van het ontslagrecht

Werkneemster is op 1 juni 2000 bij HTM in dienst getreden op basis van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (hierna: de ID-regeling). In de door werkneemster ondertekende aanstellingsbrief staat opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt in het geval en op het moment dat de loonkostensubsidie ten behoeve van werkneemster eindigt of vermindert door wijziging of intrekking van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997 of van latere regelingen ter vervanging van genoemde regeling. Op 1 januari 2009 is de ID-regeling door de overheid beëindigd. De voorwaardelijke toestemming voor opzegging is door de CWI onthouden. HTM heeft 'met een beroep op de ontbindende voorwaarde' per 1 januari 2009 de loonbetalingen gestaakt. In maart 2009 is de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden. Werkneemster heeft de (ver)nietig(baar)heid van de ontbindende voorwaarde ingeroepen en vordert loon. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In hoger beroep heeft het Hof Den Haag de vordering alsnog toegewezen, omdat volgens het hof de arbeidsovereenkomst met het wegvallen van de loonsubsidie niet inhoudsloos was geworden. Tegen dit oordeel keert HTM zich in cassatie.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het onderdeel wordt vooropgesteld dat de voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de werknemer, die onder meer tot uiting komt in het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, meebrengt dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Een voorwaarde die redelijkerwijs niet met dat wettelijk stelsel is te verenigen, zal niet tot een beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Van geval tot geval moet worden bezien of een voorwaarde als vorenbedoeld is te verenigen met dat wettelijk stelsel. Daarbij komt het mede aan op de aard, inhoud en context van de voorwaarde. (Vgl. HR 6 maart 1992, LJN ZC0535, NJ 1992, 509; HR 24 mei 1996, LJN ZC2082, NJ 1996, 685; HR 13 februari 1998, LJN AD3324, NJ 1998, 708; HR 1 februari 2002, LJN AD6100, NJ 2002, 607.) Naar het oordeel van de Hoge Raad is de onderhavige ontbindende voorwaarde niet in strijd met dit wettelijk stelsel. De door werkneemster vervulde arbeidsplaats is immers uitsluitend geschapen en in stand gehouden in het kader van (de

voortzetting van) de ID-regeling en de in verband daarmee van overheidswege verleende subsidie. Het betreft geen reguliere arbeidsplaats en de ID-regeling bevat de nodige waarborgen dat ID-werknemers bij aanvang van de arbeidsovereenkomst of naderhand niet toch op een dergelijke arbeidsplaats worden ingezet, zonder wijziging van aanstelling. Indien een werkgever, daartoe in staat gesteld door de daaraan verbonden subsidie, meewerkt aan een regeling als deze – die als gezegd ten doel heeft langdurig werklozen (weer) te laten deelnemen aan het arbeidsproces door het scheppen van bijzondere, niet reguliere arbeidsplaatsen –, is het met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht verenigbaar dat hij zich op voorhand ervan verzekert dat de beëindiging van de regeling en van de daarmee verband houdende subsidieverlening voor hem geen nadelige gevolgen heeft. Het is dan immers op voorhand al redelijk dat in de verhouding tot de betrokken werknemer die omstandigheid niet voor rekening van de werkgever komt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-11-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BX0348

Zaaknummer: 11/02770

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp, M.A. Loth en G. Snijders

Advocaten: J.P. Heering, L.B. de Graaf en J. de Visser

Wetsartikelen: 7:667 BW, 6:21 BW en 6:23 BW