

RECHTSPRAAK

Een ontbindende voorwaarde heeft geen werking, als de wil van werkgever een (doorslaggevende) rol heeft gespeeld bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is in het kader van zijn beroepsbegeleidende leerweg (BBL) op 1 oktober 2018 voor bepaalde tijd (tot 31 juli 2019) in dienst getreden bij werkgever. Op 16 mei 2019 heeft werknemer zich (gedeeltelijk) ziekgemeld wegens een ontsteking van zijn knie. Vanaf begin juni 2019 heeft hij zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Op 12 juni 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de vader van werkgever en werknemer over het dienstverband. Op 13 juni 2019 heeft werkgever per brief aan werknemer bericht dat de overeenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd per 12 juni 2019. Werknemer heeft bij brief d.d. 17 juni 2019 verzocht om uitbetaling van het loon van de maand mei en om loondoorbetaling gevraagd. Per brief d.d. 27 juni 2019 heeft de onderwijsspecialist aan werkgever bevestigd dat de praktijkovereenkomst per 12 juni is verbroken. Bij brief van 28 juni 2019 heeft werknemer ontkend en betwist dat hij heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 12 juni 2019. Werknemer verzoekt in onderhavige procedure onder meer vernietiging van de opzegging en loondoorbetaling. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Werkgever komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Er is geen sprake van beëindiging met wederzijds goedvinden, onder meer omdat er geen schriftelijke overeenkomst is. Daarnaast heeft werknemer ook niet (schriftelijk) ingestemd met beëindiging. Werkgever mocht er verder, gelet op de deels confronterende aard van het gesprek en de omstandigheid dat werknemer de schriftelijke verklaring heeft geretourneerd noch ondertekend, niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsuiting, gericht op de definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft verder een beroep gedaan op de bepaling in de arbeidsovereenkomst die bepaalt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de leerovereenkomst door de leerling dan wel door de school wordt beëindigd. Aangezien de wil van werkgever een (doorslaggevende) rol heeft gespeeld bij de beëindiging heeft de ontbindende voorwaarde echter geen werking en kan werkgever daar geen beroep op doen. De arbeidsovereenkomst is derhalve niet rechtsgeldig geëindigd op 12 juni 2019 en het loon tot 31 juli 2019 is terecht toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2726

Zaaknummer: 200.273.329_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: E.B. van den Ouden en K. Scheuller

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:671 BW