

RECHTSPRAAK

Leer-werkovereenkomst met tussenkomst van uitzendbureau. Ontbindende voorwaarde dat arbeidsovereenkomst vervalt als het stagebedrijf, tevens materiële werkgever, de stageovereenkomst voortijdig beëindigt, niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is sinds 2 september 2019 bij Luba Uitzend Buro B.V. (hierna: Luba) in dienst in de functie van Leerling eerste monteur service en onderhoud. Partijen hebben een fase A uitzendovereenkomst voor de duur van één jaar gesloten, waarin werknemer bij opdrachtgever FlexcoRail B.V. wordt gedetacheerd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Uitzendkrachten (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In de arbeidsovereenkomst is geen uitzendbeding opgenomen. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 2 opgenomen: 'Naast de in de wet genoemde wijzen van beëindiging, eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder opzegging op 06-09-2020. Omdat deze arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de opleidingsovereenkomst gelden tevens de volgende voorwaarden: (...)

De arbeidsovereenkomst en de opleidingsovereenkomst zijn onverbrekkelijk met elkaar verbonden. Op het moment dat de opleidingsovereenkomst is beëindigd, eindigt derhalve ook de arbeidsovereenkomst.' Naast de arbeidsovereenkomst hebben werknemer en Luba ook een opleidingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft met FlexcoRail B.V. en ROC een driejarige stageovereenkomst gesloten. Bij brief van 4 februari 2020 heeft Luba aan werknemer medegedeeld dat FlexcoRail B.V. de opleidingsovereenkomst met Luba heeft opgezegd. Bij brief van 5 februari 2020 heeft werknemer geprotesteerd tegen de beëindiging van zijn dienstverband, waarbij hij zich beschikbaar houdt voor zijn werkzaamheden en om doorbetaling van zijn salaris verzoekt. Werknemer heeft zich op 24 februari 2020 ziek gemeld. Bij brief van 2 maart 2020 schrijft het ROC aan werknemer dat hij vanaf 4 februari 2020 is uitgeschreven voor de opleiding met als gevolg dat de onderwijsovereenkomst per die datum is geëindigd. Bij voorlopige voorziening heeft deze rechtbank in haar beschikking van 24 april 2020 (ECLI:NL:RBNHO:2020:5487, AR 2020-0944) geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Luba niet rechtsgeldig is geëindigd. Partijen twisten over de vraag of een rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontbindende voorwaarden

Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de ontbindende voorwaarden niet rechtsgeldig zijn en hij overweegt daartoe als volgt. In het onderhavige geval komen de

ontbindende voorwaarden erop neer dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst afhankelijk wordt gesteld van de gedragingen van een derde, namelijk van het stagebedrijf dan wel van het opleidingsinstituut. Indien het stagebedrijf, dat tevens de materiële werkgever is, ervoor kiest om voortijdig de stageovereenkomst te beëindigen, zal van rechtswege de arbeidsovereenkomst komen te vervallen. Deze voorwaarde is gezien haar aard, inhoud en context redelijkerwijs niet verenigbaar met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, aangezien het een voorwaarde betreft die afhankelijk van de subjectieve waardering van de materiële werkgever intreedt en dus niet gebaseerd is op een objectieve grond. FlexcoRail B.V. heeft op deze manier in de hand wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waarmee het dwingendrechtelijke ontslagstelsel wordt omzeild. Naar het oordeel van de kantonrechter is in de onderhavige situatie geen uitzendbeding overeengekomen en dienen deze twee verschillende rechtsfiguren niet over één boeg te worden gegooid. Een ontbindende voorwaarde is immers voor onbepaalde tijd geldig (tot het moment dat de objectieve grond mogelijk in de toekomst intreedt), terwijl een uitzendbeding in het eerste stadium verstreckende gevolgen heeft maar een werknemer in beginsel wel na 26 weken rechtsbescherming biedt. De inbreuk op de ontslagbescherming is in het onderhavige geval niet gerechtvaardigd. De kantonrechter volgt het oordeel van de voorzieningenrechter in zijn vonnis van 24 april 2020. De conclusie van het voorgaande is dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd op grond van de niet rechtsgeldige ontbindende voorwaarde. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst tot 2 september 2020 voortduurt.

Loonvordering

De kantonrechter zal aansluiten bij de probleemanalyse en het plan van aanpak van 30 en 31 maart 2020 waarin voldoende aannemelijk wordt gemaakt dat werknemer in ieder geval op 1 april 2020 niet arbeidsgeschikt was. Vast staat dat werknemer in de periode van 4 februari 2020 tot en met 23 april 2020 zijn loon betaald heeft gekregen en werknemer zich vanaf 24 februari 2020 ziek heeft gemeld. Blijkens artikel 22 lid 1 van de cao in verbinding met artikel 6 van de arbeidsovereenkomst is Luba over de periode van 4 februari 2020 tot en met 23 februari 2020 geen loon aan werknemer verschuldigd. In de periode vanaf de ziekmelding tot en met de herstelmelding heeft werknemer wel recht op 90% van zijn loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7148

Zaaknummer: 8374424 AO VERZ 20-38

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:629a BW