

RECHTSPRAAK

Leerarbeidsvereenkomst is van rechtswege geëindigd, het opnemen van een einddatum is niet in strijd met de cao en het laten eindigen van de overeenkomst is niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid

Feiten

Werkneemster is per 4 maart 2019 toegelaten tot de opleiding van anesthesiemedewerker. Zij is op 1 september 2019 in dienst getreden bij IJsselland Ziekenhuis op basis van een leerovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de opleiding, maar uiterlijk op 28 februari 2022. Werkneemster is in de periode vanaf 17 september 2020 tot 15 februari 2021 afwezig geweest door ziekte. De bedrijfsarts heeft vervolgens geconstateerd dat werkneemster vanaf 31 augustus 2021 verminderd belastbaar was voor een periode van twee tot drie maanden. Zij heeft sindsdien niet meer gewerkt. Werkneemster verzoekt de opzegging van IJsselland Ziekenhuis te vernietigen.

Oordeel

De rechter wijst het verzoek van werkneemster af. IJsselland Ziekenhuis mocht in de leerarbeidsvereenkomst een einddatum opnemen. Het laten eindigen van de overeenkomst is niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid. De overeenkomst is dus op 28 februari 2022 van rechtswege geëindigd. Artikel 3 van de leerarbeidsvereenkomst bepaalt dat de overeenkomst van rechtswege eindigt op de dag van de beëindiging van de opleiding, maar uiterlijk op 28 februari 2022. Deze bepaling is naar het oordeel van de kantonrechter niet in strijd met de cao en dus niet nietig. In artikel 7.2.3 van de cao staat dat gedurende de praktijkleerjaren met de leerling-werknemer een leerarbeidsvereenkomst wordt aangegaan. Daaruit volgt alleen welk type overeenkomst in deze periode moet worden gesloten. De cao geeft geen algemene verplichting om gedurende de volledige opleiding een leerarbeidsvereenkomst aan te bieden, ongeacht de duur daarvan. De overige bepalingen uit de cao geven daarvoor geen aanknopingspunten. In de leerarbeidsvereenkomst is dus bepaald wanneer de overeenkomst uiterlijk zal eindigen. Het had voor werkneemster duidelijk moeten zijn dat de leerarbeidsvereenkomst op 28 februari 2022 zou eindigen. IJsselland Ziekenhuis heeft niet het vertrouwen gewekt dat de overeenkomst zou worden verlengd. Het enkele feit dat werkneemster vertraging in haar opleiding heeft opgelopen, betekent niet dat de einddatum van de leerarbeidsvereenkomst mee opschuift. Dat verhoudt zich immers niet met de in de leerarbeidsvereenkomst opgenomen concrete einddatum waarbij juist geen uitzondering is gemaakt voor een langere duur van de opleiding. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat IJsselland Ziekenhuis haar aanleiding

heeft gegeven om een verlenging te verwachten. Het goed werkgeverschap brengt voorts niet mee dat de overeenkomst moet voortduren omdat werkneemster door ziekte en COVID-19-beperkingen op de OK vertraging heeft opgelopen. Werkneemster is immers zelf verantwoordelijk voor de tijdige afronding van haar opleiding. Daar komt bij dat IJsselland Ziekenhuis van meerdere medewerkers signalen heeft ontvangen dat het functioneren van werkneemster onvoldoende is en dat er bij werkneemster sprake is van een disbalans tussen werk en privé. IJsselland Ziekenhuis heeft de geconstateerde problemen met werkneemster besproken, maar heeft ook daarna nog meldingen ontvangen. Tegen deze achtergrond kan niet worden geoordeeld dat IJsselland Ziekenhuis gehouden was werkneemster na de einddatum gelegenheid te bieden haar opleiding af te ronden. Het laten eindigen van de overeenkomst is dan ook niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid. De arbeidsovereenkomst is dus van rechtswege geëindigd op 28 februari 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11702

Zaaknummer: 9843750 VZ VERZ 22-5934

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: E.F.M. Schouten

Wetsartikelen: