

RECHTSPRAAK

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat de leerwerkovereenkomst een arbeidsovereenkomst is. Geen sprake van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door inroepen van ontbindende voorwaarde(n).

Feiten

Werkneemster volgde de opleiding tot verpleegkundige aan het Albeda College in Rotterdam. In 2022 hebben Royaal Thuis en werkneemster een overeenkomst gesloten, genaamd “leerwerkovereenkomst”. Werkneemster heeft met de Stichting Albeda en Royaal Thuis een BBL-praktijkovereenkomst gesloten zodat werkneemster binnen het bedrijf van Royaal Thuis het vak van verpleegkundige kon leren waarvoor zij bij het Albeda Collega een opleiding volgde. Royaal Thuis heeft deze overeenkomst beëindigd voorafgaand aan het zwangerschapsverlof van werkneemster omdat werkneemster volgens Royaal Thuis de opleiding niet meer op tijd af kon ronden en te veel ziek was geweest. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht Royaal Thuis te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding. Volgens werkneemster is de overeenkomst die partijen hebben gesloten een arbeidsovereenkomst en heeft Royaal Thuis deze overeenkomst beëindigd zonder daarbij de wettelijke regels in acht te nemen. Volgens Royaal Thuis is sprake van een leerovereenkomst omdat in de verhouding tussen partijen het aspect van leren overheerst. Deze overeenkomst kon door opzegging worden beëindigd. Ook als sprake is van een arbeidsovereenkomst is deze overeenkomst rechtsgeldig beëindigd door het in vervulling gaan van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en de in eerste aanleg ingestelde verzoeken alsnog toe te wijzen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat gelet op de hoogte van de vergoeding die werkneemster ingevolge de overeenkomst ontving, sprake is van een financiële tegenprestatie voor loonvormende arbeid. Het hof stelt vast dat Royaal Thuis onvoldoende heeft weersproken dat werkneemster zich bij de uitvoering van de werkzaamheden moest houden aan de instructies van Royaal Thuis. Tussen Royaal Thuis en werkneemster bestond een gezagsverhouding en aan het criterium van ‘in dienst/gezag’ is voldaan. Het hof is van oordeel dat het arbeidselement en niet het leerelement in de verhouding tussen werkneemster en Royaal Thuis overheerste. Dat betekent dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Royaal Thuis heeft een beroep gedaan op twee in de arbeidsovereenkomst genoemde ontbindende

voorwaarden. Niet is gebleken dat de ontbindende voorwaarde is vervuld waardoor een beroep op de ontbindende voorwaarde niet slaagt. Royaal Thuis heeft niet aangetoond dat werknemster in verband met onvoldoende resultaten de opleiding niet meer met een diploma kon afronden. Ook is niet gebleken noch aangetoond dat werknemster het ziekteverzuimpercentage van 10% gedurende de opleiding heeft overschreden. Werknemer heeft zich inmiddels neergelegd bij het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 10.000 bruto en een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1813

Zaaknummer: 200.323.896/01

Rechters: M. Verkerk, M.T. Nijhuis en M.D. Ruizeveld

Advocaten: O. Sahin en M. Smit

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW