

RECHTSPRAAK

Partijen zijn geen ontbindende voorwaarde overeengekomen in leer-/arbeidsovereenkomst. Ontbinding op h-grond, omdat arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij Technische Unie, op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is meerdere keren verlengd, voor het laatst op 22 juni 2023, tot 1 augustus 2024. De arbeidsovereenkomsten vermelden dat zij zijn aangegaan in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs. Ook is met ingang van 1 september 2023 een praktijkovereenkomst gesloten tussen drie partijen: werknemer, Technische Unie en Stichting Albada. Werknemer is arbeidsongeschikt sinds augustus 2023. Bij brief van 2 oktober 2023 heeft Technische Unie werknemer laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt. In deze brief geeft zij als reden voor de beëindiging: *“Hiermee bevestigen wij dat jouw BBL-arbeidsovereenkomst is beëindigd per 1 november 2023 als gevolg van het stoppen van je opleiding.”* Volgens werknemer kon Technische Unie de arbeidsovereenkomst niet beëindigen. Hij vordert daarom nu onder meer dat zijn loon wordt doorbetaald en dat hij – als hij weer arbeidsgeschikt is – wordt toegelaten tot zijn werk. Technische Unie zet daar tegenover dat partijen een ontbindende voorwaarde zijn overeengekomen, die erop neerkomt dat het bestaan van de arbeidsovereenkomst afhankelijk is van het bestaan van een opleidingsovereenkomst.

Oordeel

In deze zaak is de ontbindende voorwaarde niet schriftelijk overeengekomen. In de gegeven omstandigheden had dit van Technische Unie wel mogen worden verwacht. Het gaat immers om een afspraak met vergaande gevolgen. Het moet, ook voor een werknemer zonder juridische achtergrond, glashelder zijn onder welke voorwaarden het eindigen van de opleiding een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. In dit geval heeft Stichting Albada de opleiding wegens ziekte beëindigd (al dan niet op verzoek van werknemer) omdat het collegegeld dan nog kon worden terugbetaald. Het is de vraag of werknemer zich toen realiseerde dat daarmee ook zijn arbeidsovereenkomst eindigde met voor hem ook mogelijk consequenties voor een eventuele ZW- of WW-uitkering. Nu is niet zonder meer duidelijk onder welke precieze voorwaarden het stoppen van de opleiding zou leiden tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Onder deze omstandigheden is niet voldaan aan het hiervoor genoemde criterium dat voldoende objectief bepaald is wanneer de voorwaarde intreedt. Kortom: partijen zijn geen (rechtsgeldige) ontbindende voorwaarde overeengekomen. Dit betekent dat Technische Unie de arbeidsovereenkomst niet per 1

november 2023 kon beëindigen. Nu zij dit wel heeft gedaan, is sprake van een vernietigbare beëindiging. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door Technische Unie zal hierna dan ook worden vernietigd. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst ook na 1 november 2023 is blijven bestaan. Dat betekent dat werknemer ook na 1 november 2023 recht heeft op loon (tijdens ziekte). Alhoewel partijen geen ontbindende voorwaarde zijn overeengekomen, is wel in voldoende mate komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomsten van werknemer sinds 2019 onlosmakelijk zijn verbonden met het volgen van een opleiding. Technische Unie heeft ook onweersproken verklaard dat de arbeidsplaats van werknemer een plek boven formatie is, die bedoeld is om mensen op te leiden en deze hopelijk daarna als werknemer in dienst te kunnen houden. De arbeidsplaats van werknemer heeft daarmee een breder, maatschappelijk belang, namelijk het opleiden van (potentieel vakbekwame) mbo-studenten. Daar kan Technische Unie nu geen invulling meer aan geven. Ook staat vast dat werknemer dit schooljaar (2023-2024) nog niet naar school is geweest en dit schooljaar ook niet meer terug gaat naar school, vanwege zijn ziekte. En alhoewel de school mogelijk richting werknemer heeft verklaard dat zijn opleiding 'on hold' zou worden gezet, heeft de school richting Technische Unie verklaard dat de opleiding is beëindigd c.q. dat werknemer is uitgeschreven. De kantonrechter is met Technische Unie van oordeel dat in deze omstandigheden sprake is van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst, omdat het leeraspect gedurende een heel schooljaar ontbreekt. Dat werknemer meer uren werkte dan in de driepartijenovereenkomst afgesproken en zelfstandig werkte, maakt dat oordeel niet anders. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2570

Zaaknummer: 10834876 VZ VERZ 10215

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E. van der Teems

Wetsartikelen: