

RECHTSPRAAK

Naast de overeenkomst beroepspraktijkvorming bestond tussen partijen een arbeidsovereenkomst, gelet op de toegevoegde waarde van de werkzaamheden van werknemer. Werkgever moet vergoedingen aan werknemer betalen.*Feiten*

Werknemer contacteert werkgever in 2020 met de vraag of er een stageplek bij werkgever beschikbaar is. Partijen sluiten vervolgens enkele opvolgende overeenkomsten. Op 1 augustus 2022 sluiten partijen een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (hierna: BPV) voor de duur van twee jaar. Op 21 augustus 2024 heeft werkgever contact met de BPV-docent van werknemer, die werkgever informeert dat werknemer zich al maanden afzijdig houdt in verband met privéproblemen. Werknemer heeft niet voldaan aan een aantal opleidingseisen. Om tot een diploma te komen dient werknemer het tweede jaar volgens zijn BPV-docent over te doen. Uit overleg tussen de BPV-docent volgt dat het niet wenselijk werd geacht dat werknemer het tweede jaar opnieuw zou doen. Op de werkvloer boekt werknemer namelijk weinig vooruitgang. Naar aanleiding van dit overleg wordt de BPV niet verlengd. Op 23 augustus 2024 informeert werkgever werknemer dat zijn overeenkomst niet wordt verlengd. Per 1 november 2024 heeft werknemer een nieuwe leer/werkplek gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan tussen 1 augustus 2022 en 1 september 2024, tot betaling van een vergoeding vanwege de onregelmatige opzegging van € 52.209,31. Aan het verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat tussen partijen niet alleen een BPV-overeenkomst bestond, maar ook een arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst kon werkgever volgens werknemer niet rechtsgeldig opzeggen tegen 1 september 2024. Werkgever voert aan dat er tussen partijen nooit een arbeidsovereenkomst heeft bestaan omdat er enkel sprake was van een BPV-overeenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben in augustus 2022 een BPV-overeenkomst gesloten ten behoeve van de nieuwe opleiding van werknemer voor de duur van vier jaar. Partijen hebben geen schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. Tussen partijen is niet in geschil dat gedurende zekere tijd werkzaamheden zijn verricht. Werknemer ontving loon exclusief vakantiebijslag. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in dienst van werkgever werkzaamheden heeft verricht. Werkgever gaf werknemer opdrachten en instructies over de uit te voeren werkzaamheden, werknemer mocht de werkzaamheden niet

naar eigen inzicht vervullen en werkgever bepaalde de werktijden. Werknemer verrichtte zodoende werkzaamheden in dienst van werkgever. Vervolgens komt het aan op de vraag of sprake was van arbeid. Dat is niet het geval als de werkzaamheden naar de bedoeling van partijen gericht waren op de uitbreiding van eigen kennis en ervaring van werknemer, mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding. Vaststaat dat partijen een overeenkomst hebben gesloten ten behoeve van het praktijkgedeelte van de opleiding die werknemer volgde. Daarmee staat het leerdoel voorop. Ook kan echter worden vastgesteld dat werknemer voorafgaand aan de BPV-overeenkomst een half jaar voor werkgever heeft gewerkt. Ook voerde werknemer in de vakantieperioden werkzaamheden uit. Voorheen was werkgever gesloten gedurende vakanties. Dit duidt er volgens de kantonrechter op dat werknemer niet alleen in de vakantie van toegevoegde waarde was voor werkgever, maar dat werknemer die werkzaamheden ook bij aanwezigheid van werkgever kon uitvoeren en daarmee ook van toegevoegde waarde was. Hierdoor kan niet worden vastgesteld dat werknemer in overwegende mate in het belang van zijn opleiding werkzaamheden uitvoerde. Het had op de weg van werkgever gelegen een specifiekere toelichting te geven op de werkzaamheden en dat deze in overwegende mate in het kader van de opleiding van werknemer werden verricht. Omdat er tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst, kon werkgever die niet rechtsgeldig op 23 augustus 2024 opzeggen tegen 1 september 2024. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend, maar gematigd tot drie maandsalarissen gelet op de nieuwe dienstbetrekking van werknemer. Ook de transitievergoeding wordt toegekend. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. Het gedrag van werknemer heeft werkgever reden gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen: werknemer communiceerde weinig met werkgever en spande zich onvoldoende in voor zijn opleiding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:349

Zaaknummer: 11391781 \ HA VERZ 24-65

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S. Wouters en M.C.A.M. van der Meer

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:677 lid 4 BW