

RECHTSPRAAK

Leer-arbeidsovereenkomst. Het invoeren van de ontbindende voorwaarde door werkgever is nietig.*Feiten*

Werkneemster is voor haar laatste leerjaar van de BBL-opleiding met Park Zuiderhout een leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen voor de periode 21 augustus 2023 tot en met 1 januari 2025. Op die overeenkomst is de Cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: “cao”) van toepassing. De functie die werkneemster vervulde, was die van leerling-verpleegkundige en het salaris bedroeg op basis van 36 uur per week € 2.495,33 bruto per maand volgens de salarisschaal behorende bij FWG-functiegroep 45 zij-instroomperiodiek. Gedurende de leer-arbeidsovereenkomst zijn er diverse gesprekken met werkneemster gevoerd over haar examens. In juni 2024 is met werkneemster besproken dat er onvoldoende verbetering wordt gezien en aan werkneemster is gevraagd of zij nog verder wilde met haar opleiding. Op 16 augustus 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de manager en werkneemster. De manager deelde mee dat is besloten om de opleiding van werkneemster te stoppen. Op 11 september 2024 heeft er een gesprek tussen werkneemster en de opleidingscoördinator plaatsgevonden, waarin aan werkneemster is medegedeeld dat de leer-arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 eindigt. Dit is per e-mailbericht van 12 september 2024 aan werkneemster bevestigd. Werkneemster verzoekt om een verklaring voor recht dat de ontbindende voorwaarde die Park Zuiderhout heeft ingeroepen nietig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Park Zuiderhout invloed heeft gehad op het in vervulling gaan van de voorwaarde uit artikel 3 lid 2 onder f van de leer-arbeidsovereenkomst, zodat Park Zuiderhout daar geen beroep op kan doen. Daartoe wordt het volgende overwogen. De ontbindende voorwaarde houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de laatste dag van de maand dat werkneemster niet (langer) in staat is binnen de gestelde termijn, dat wil zeggen voor 1 januari 2025 (dat wil zeggen: zes maanden na de oorspronkelijke datum van diplomering) het diploma te behalen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Park Zuiderhout eenzijdig bepaald dat niet aan die voorwaarde kan worden voldaan. Het is namelijk een constatering van Park Zuiderhout zelf dat de voltooiing van de opleiding door werkneemster niet binnen de gestelde termijn mogelijk is. Niet gebleken is dat de opleiding betrokken is geweest bij het invoeren van die ontbindende voorwaarde. De enkele stelling dat het halen van zes examens binnen vier maanden niet haalbaar was, omdat er drie veelomvattende examens waren waarvoor veel tijd en voorbereiding van werkneemster werd verwacht, heeft Park Zuiderhout onvoldoende onderbouwd in het licht van het feit dat

werkneemster in een periode van vijf maanden (20 november 2023 tot en met 16 april 2024) zes examens heeft afgelegd, waarvan vijf met een voldoende. Aan de stelling van Park Zuiderhout dat werkneemster die examens “*met de hakken over de sloot*” heeft gehaald, omdat voor vier van de vijf behaalde examens slechts een zes als cijfer is gegeven, zal voorbij worden gegaan. Een zes is een voldoende en nergens blijkt uit dat een hoger cijfer is vereist. Het voorgaande betekent dat er geen objectieve beoordeling door Park Zuiderhout heeft plaatsgevonden, en Park Zuiderhout zodoende invloed heeft uitgeoefend op de ontbindende voorwaarde. Ook heeft Park Zuiderhout naar het oordeel van de kantonrechter invloed uitgeoefend op de termijn om de examens te halen, in die zin dat zij in maart 2024 heeft bepaald dat werkneemster de examens die zij in februari 2024 had ingepland niet meer mocht doen. Vervolgens kreeg werkneemster in juni 2024 te horen dat ze moest nadenken over haar studie. Park Zuiderhout heeft vervolgens per 1 oktober 2024 de ontbindende voorwaarde ingeroepen. Door deze gang van zaken heeft Park Zuiderhout invloed uitgeoefend op werkneemster om haar examens binnen de gestelde termijn te halen. Omdat hierboven is geoordeeld dat Park Zuiderhout invloed heeft uitgeoefend op de ontbindende voorwaarde, mocht zij de ontbindende voorwaarde dat de leer-arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, niet inroepen. Artikel 3 lid 2 sub f van de overeenkomst is dan ook een nietig beding. Park Zuiderhout heeft in strijd met het wettelijke ontslagstelsel de arbeidsovereenkomst doen eindigen per 1 oktober 2024. Dit kwalificeert als een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, omdat is opgezegd zonder schriftelijke instemming van werkneemster en zich geen van de in de wet genoemde situaties voordoet waarin zonder die toestemming mag worden opgezegd. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Daarnaast moet Park Zuiderhout een billijke vergoeding betalen ter hoogte van € 11.692,62 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1843

Zaaknummer: 11427609 AZ VERZ 24-80 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: L.J.J. van Asseldonk en D.K. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:667 BW