

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de ontbindende voorwaarde in een leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig ingeroepen, werkgeefster had invloed op het intreden van de voorwaarde. De leer-/arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig geëindigd.

Feiten

Werkneemster is per 9 november 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van leerling-kraamverzorgende op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst. De praktijkovereenkomst tussen werkneemster, werkgever en de school bevat een bepaling die als volgt luidt: *‘Indien één der partijen op grond van zwaarwegende omstandigheden beëindiging van deze overeenkomst noodzakelijk acht en in redelijkheid niet verlangd kan worden dat de overeenkomst te laten voortduren’*. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van haar leer-/arbeidsovereenkomst te vernietigen dan wel voor recht te verklaren dat haar leer-/arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en nog steeds voortduurt, en werkgeefster te veroordelen tot betaling van haar loon vanaf 30 januari 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbindende voorwaarde uit de leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig ingeroepen, omdat werkgeefster invloed heeft uitgeoefend op het intreden daarvan. Hoewel zowel werkneemster als de school niet de wens had om de praktijkovereenkomst te beëindigen, heeft werkgeefster hiertoe eenzijdig besloten omdat zij *“kwam tot de realisatie dat werkneemster wederom niet aan de opleidingsvereisten zou voldoen”*. Niet gebleken is dat de school dit oordeel van werkgeefster deelde en betrokken is geweest bij het inroepen van de ontbindende voorwaarde. De enkele stelling van werkgeefster dat de praktijkovereenkomst afliep en dat werkneemster nog niet alle voor haar diplomering benodigde formulieren aan de school had verstrekt en het KOP-gesprek nog niet had gevoerd, is onvoldoende in het licht van de gemotiveerde stelling van werkneemster dat zij werkgeefster meermaals tevergeefs heeft gevraagd om formulier 1 te accorderen en naar de school op sturen en dat het KOP-gesprek al was ingepland, maar meermaals door werkgeefster is verzet. De door werkneemster verzochte vernietiging van de opzegging wordt daarom toegewezen, net zoals de verzochte verklaring voor recht dat haar leer-/arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt. Het door werkneemster verzochte loon en de verzochte wedertewerkstelling worden toegewezen. Nu de leer-/arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat, heeft werkneemster recht en belang om haar werkzaamheden (zodra zij weer arbeidsgeschikt is) zo spoedig mogelijk op te pakken. De door werkgeefster in

het tegenverzoek verzochte ontbinding wordt afgewezen: werkgeefster heeft niet onderbouwd waarom tussen partijen sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de leer-/arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Daarbij komt dat de verstoring het gevolg is van het handelen van werkgeefster zelf en dat zij geen pogingen heeft gedaan om de verhoudingen tussen partijen weer te herstellen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11892

Zaaknummer: 11623641 RP VERZ 25-50246

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.C. Wetting en mr. E. Robalo

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:671 BW