

RECHTSPRAAK

Ontbindende voorwaarde in leer-arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig. Oproepovereenkomst is van rechtswege geëindigd. Aanbod vaste arbeidsomvang.*Feiten*

Werkneemster is op 14 augustus 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Zorgservice B.V. (hierna: Zorgservice) in de functie van helpende zorg en welzijn niveau 2+ met een arbeidsduur van minimaal 24 en maximaal 28 uur per week. De cao VVT is van toepassing. Per 1 november 2021 zijn partijen een leer-arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van vijf jaar voor de functie van leerlingverzorgende 3IG/maatschappelijke zorg. De arbeidsduur is gelijk gebleven. De leer-arbeidsovereenkomst bevat een relatiebeding en een ontbindende voorwaarde (afmaken opleiding). Op 30 september 2022 heeft werkneemster aan Zorgservice te kennen gegeven de opleiding te staken. Op 24 januari 2024 heeft zij Zorgservice kenbaar gemaakt dat zij de opleiding wil hervatten. Zorgservice heeft hierop gereageerd dat werkneemster zich opnieuw moet aanmelden, omdat de vorige opleiding niet meer bestaat. Zorgservice heeft aangegeven dat zij de vorige opleiding volledig heeft bekostigd en benadrukt dat het belangrijk is dat werkneemster de opleiding afrondt en haar aangeraden om goed na te denken over wat zij daadwerkelijk wil. Op 14 maart 2024 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen. Op 25 september 2024 heeft Zorgservice werkneemster een brief gestuurd met daarin de mededeling dat de leer-arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd en dat zij de studiekosten moet terugbetalen. Werkneemster verzoekt primair de opzegging te vernietiging en Zorgservice te veroordelen tot betaling van achterstallig loon. Subsidiair verzoekt zij veroordeling tot betaling van de diverse vergoedingen en zowel primair als subsidiair een verklaring voor recht dat het relatiebeding nietig is en Zorgservice te veroordelen tot terugbetaling van de ten onrechte verrekende studiekosten.

*Oordeel**Ontvankelijkheid: verzoekschrift of dagvaarding*

Zorgservice stelt terecht dat een procedure over de rechtsgeldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst niet valt onder afdeling 7.10.9 BW. Een dergelijk geschil betreft namelijk een verbintenissenrechtelijke kwestie (in dit geval op grond van artikel 6:22 BW) en moet daarom worden ingeleid met een dagvaarding in plaats van een verzoekschrift. In dit geval wordt echter geen aanleiding gezien om werkneemster niet-ontvankelijk te verklaren op de grond dat zij de procedure is begonnen met een verzoekschrift. Omdat werkneemster aanvoert dat de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is en haar

verzoek daarmee onmiskenbaar betrekking heeft op het einde van de arbeidsovereenkomst kan naar het oordeel van de kantonrechter deze zaak worden ingeleid met een verzoekschrift.

De ontbindende voorwaarde is rechtsgeldig: arbeidsovereenkomst is niet inhoudsloos geworden

Werkneemster is ondanks de staking van de opleiding steeds inzetbaar gebleven. Dit kan betekenen dat het afronden van de opleiding niet strikt noodzakelijk was voor het uitvoeren van werkzaamheden bij Zorgservice. Zorgservice heeft gemotiveerd toegelicht dat medewerkers met een diploma op niveau 2 mogen aanblijven zolang zij in opleiding zijn voor een niveau 3-diploma. Omdat werkneemster steeds aangaf de intentie te hebben om de opleiding te hervatten, hetgeen werkgeefster niet heeft betwist, is zij in dienst gehouden. Volgens werkneemster is de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig, omdat de arbeidsovereenkomst door het niet afronden van de opleiding niet inhoudsloos is geworden.

Zorgservice heeft een geldig beroep op de ontbindende voorwaarde kunnen doen

De ontbindende voorwaarde is in vervulling gegaan doordat werkneemster de opleiding niet binnen de gestelde termijn van 32 maanden met een diploma heeft afgerond. Of Zorgservice zich expliciet op deze ontbindende voorwaarde heeft beroepen, is volgens de kantonrechter in dit verband niet van belang.

De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd; wel transitievergoeding, geen gefixeerde schadevergoeding en geen billijke vergoeding

De leer-arbeidsovereenkomst is op grond van artikel 14.2 van die overeenkomst van rechtswege geëindigd op 25 september 2024. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt afgewezen. Zorgservice moet de transitievergoeding betalen. Omdat er geen sprake is van een onregelmatige opzegging is geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter moet artikel 7:673 lid 9 sub a BW bij het in vervulling gaan van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde echter zo worden gelezen dat een billijke vergoeding verschuldigd is indien de intreding van die voorwaarde (en daarmee het einde van rechtswege) dan wel het op initiatief van werkgever niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Hiervan is geen sprake.

Het relatiebeding is nietig

Het relatiebeding kwalificeert ook als concurrentiebeding. Een concurrentiebeding en de schriftelijke motivering dat dit beding noodzakelijk is, moeten in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zelf zijn opgenomen, anders is het beding nietig. Dit is niet anders voor een relatiebeding.

Conclusie

Zorgservice moet achterstallig loon met wettelijke verhoging en wettelijke rente betalen alsook de verrekenende studiekosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:15125

Zaaknummer: 11417871 RP VERZ 24-50692

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: O.J. Praamstra en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 3:13 BW; 6:22 BW; 6:119 BW; 7: 611 BW; 7:625 BW; 7:628a BW; 7:650 BW; 7:653 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:681 BW; 7:686a BW; 150 Rv