

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is sprake van leer-werkovereenkomst en niet van arbeidsovereenkomst. Geen sprake van ‘arbeid’, want geen sprake van productieve arbeidsprestatie. Dienstverband is door beëindigen opleiding automatisch geëindigd. Leerbedrijf moet loon over wachtdagen uitbetalen.*Feiten*

Op 1 mei 2025 is mevrouw X gestart met de mbo-opleiding pedagogisch werk. In het kader van de opleiding is X op 1 mei 2025 in dienst getreden van onderneming Y in de functie van pedagogisch medewerkster in opleiding (BBL). Boven de overeenkomst staat ‘*Leer-arbeidsovereenkomst bepaalde tijd*’. In de overeenkomst staat dat deze van rechtswege eindigt op 31 december 2025. Ook staat in de overeenkomst dat, wanneer de opleiding voortijdig wordt beëindigd, de leer-arbeidsovereenkomst per dezelfde datum eindigt. In artikel 19 van de overeenkomst is bepaald dat X per ziekteperiode de eerste twee dagen van de ziekte geen recht heeft op loon (zogenoeten wachtdagen). X heeft zich op 17 september 2025 ziekgemeld. Y heeft twee wachtdagen op het loon van X ingehouden. De school heeft per e-mail van 6 november 2025 aan X laten weten dat in overleg is besloten haar per direct uit te schrijven en haar geen factuur toe te sturen. Y heeft vervolgens aan X medegedeeld dat, vanwege de beëindiging van de opleiding bij de school, de overeenkomst van rechtswege per 1 november 2025 is beëindigd. X verzoekt toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een bedrag van € 320,42 bruto aan ingehouden wachtdagen, met 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie van de overeenkomst

Het gaat allereerst om de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een leer-werkovereenkomst. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake was van ‘loon’ en ‘gezag’, zodat alleen nog beoordeeld hoeft te worden of sprake was van ‘arbeid’. Tussen partijen staat vast dat X, als pedagogisch medewerkster in opleiding, de overeenkomst met Y heeft gesloten om haar opleiding tot pedagogisch medewerkster te kunnen voltooien. Het leeraspect van de overeenkomst blijkt ook uit de door partijen met de school gesloten praktijkovereenkomst. Dat de overeenkomst in de praktijk anders is uitgevoerd, doordat X alleen heeft gewerkt en niet heeft geleerd, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden vastgesteld. Y heeft

namelijk ter zitting verklaard dat X een praktijkbegeleider en een examiner had en dat zij nooit alleen op de locatie is geweest. Dat heeft X niet betwist. Voorts is gebleken dat X literatuur heeft aangeschaft en gelezen, wat wijst op scholing. Gelet op de gemotiveerde betwisting van Y had het op de weg van X gelegen om verder te onderbouwen dat zij een productieve arbeidsprestatie heeft verricht. Dat heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan, waardoor niet kan worden vastgesteld dat er sprake was van het element 'arbeid'. De overeenkomst kwalificeert dan ook als een leer-werkovereenkomst en niet als een arbeidsovereenkomst. Van een (onterecht) ontslag op staande voet is dan ook geen sprake. De verzochte vergoedingen worden afgewezen.

Wachtdagen

Y moet wel het ingehouden loon over de wachtdagen aan X betalen. In de van toepassing zijnde cao Kinderopvang is namelijk bepaald dat zieke werknemers tijdens de eerste zes maanden recht hebben op 100% doorbetaling van loon. Deze cao heeft een standaardkarakter. Hoewel in de leer-werkovereenkomst is bepaald dat Y de eerste twee ziekte-dagen geen loon hoeft te betalen, had Y het loon over die dagen dus niet mogen inhouden. Y moet het ingehouden bedrag van in totaal € 320,42 bruto daarom alsnog aan X uitbetalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3087

Zaaknummer: 12037571 \ EA VERZ 25-1546

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: A.J. Butter en A.P. Jhanjhan

Wetsartikelen: 7:610 BW