

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, omdat beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde ongeldig is. Daarom maakt zij aanspraak op doorbetaling van loon en overige vergoedingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 november 2024 in dienst bij werkgeefster en werd opgeleid tot psychotherapeut BIG. Daartoe zijn een opleidingsovereenkomst met RINO Zuid en een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding gesloten, waarin is bepaald dat deze van rechtswege eindigt bij afronding of beëindiging van de opleiding. Werkgeefster heeft een praktijkbegeleider ingehuurd als zzp'er. Tussen partijen ontstond discussie over de gewerkte uren, waarbij werkneemster uitging van 20 betaalde uren per week en werkgeefster stelde dat over opleidingsuren geen loon verschuldigd was. Voorafgaand aan een gesprek op 12 juni 2025 stuurde de directeur een overzicht van vermeende tekortkomingen en een voorstel. Werkneemster gaf aan niet akkoord te zijn en vroeg om uitstel om juridisch advies in te winnen, maar dat werd geweigerd. Tijdens het gesprek gaf zij aan niet inhoudelijk te reageren zonder overleg met haar gemachtigde. De praktijkbegeleider legde haar werkzaamheden tijdelijk stil totdat duidelijkheid bestond. Werkneemster werd na het gesprek naar huis gestuurd en meldde zich op 16 juni 2025 ziek. Werkgeefster stelde vervolgens dat het contract niet meer geldig was en liet op 17 juni 2025 weten dat de arbeidsovereenkomst per 12 juni 2025 van rechtswege was geëindigd vanwege het wegvallen van de opleiding. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, doorbetaling van loon vanaf juni 2025 met verhoging en rente, betaling van vakantietoeslag, studiekosten en pensioenbijdragen, en verstrekking van loonstroken. Voor het geval van ontbinding verzoekt zij een transitievergoeding, een billijke vergoeding en uitbetaling van vakantiedagen. Werkgeefster voert verweer en verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestaat, ontbinding op verschillende gronden, met beperking of uitsluiting van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 12 juni 2025. De ontbindende voorwaarde is niet geldig, omdat werkgeefster invloed kon uitoefenen op het intreden daarvan door geen nieuwe praktijkbegeleider te regelen. Bovendien was feitelijk geen sprake van beëindiging van de opleiding, maar slechts van een tijdelijke pauze. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, was

werkgeefster gehouden het loon door te betalen. De loonvordering, vakantietoelage en specificaties worden toegewezen. Er is geen grond voor matiging en de wettelijke verhoging en rente worden volledig toegewezen, omdat de niet-betaling aan werkgeefster te wijten is. De kosten voor supervisie en leertherapie moeten worden vergoed. Deze vallen onder de verplichting van werkgeefster om het praktijkgedeelte van de opleiding te bekostigen. Dat werkneemster ziek was, doet daar niet aan af. Vast staat dat werkgeefster pensioen moet afdragen, maar onduidelijk is of zij onder een verplicht bedrijfstakpensioen valt. Werkgeefster krijgt gelegenheid dit nader te onderbouwen, waarna de beslissing wordt aangehouden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden. Daarbij is van belang dat vanaf het begin van het dienstverband al strubbelingen bestonden over essentiële punten, zoals de vraag of opleidingsuren betaald moesten worden, het aantal productieve uren, de invulling van werkzaamheden en de agenda-indeling. Deze voortdurende geschilpunten hebben geleid tot een escalatie van het conflict. Van werkgeefster mocht worden verwacht dat zij zich zou inspannen om de arbeidsrelatie te herstellen, bijvoorbeeld door constructief overleg en het maken van duidelijke afspraken, maar zij heeft de situatie juist op scherp gezet door een dwingend voorstel te doen en geen ruimte te geven voor overleg met een jurist. Ook latere communicatie heeft het conflict verder doen escaleren. Partijen zijn het er bovendien over eens dat verdere samenwerking niet meer mogelijk is. Daarom is er sprake van een voldragen g-grond en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, waarbij herplaatsing niet in de rede ligt.

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het conflict te laten escaleren, geen ruimte te bieden voor overleg met een jurist en eenzijdig standpunten op te leggen. Ook het standpunt dat het contract was geëindigd en de wijze van communiceren dragen daaraan bij. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 4.000. Een hogere vergoeding is niet gerechtvaardigd, mede omdat het dienstverband waarschijnlijk ook zonder het verwijtbaar handelen op korte termijn zou zijn geëindigd. De uitbetaling van vakantiedagen en verstrekking van een eindafrekening worden toegewezen. Werkgeefster krijgt de mogelijkheid het ontbindingsverzoek in te trekken, waarna het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkneemster geldt. De proceskostenbeslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7863

Zaaknummer: 11847320 \ UE VERZ 25-244

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.W. Henstra en E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:761b BW, 7:671c BW en 7:667 BW