

RECHTSPRAAK

De leer-arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig beëindigd omdat het uitblijven van de verplichte beroepspraktijkvormingsovereenkomst, door toedoen van werkneemster, een geldige ontbindende voorwaarde vormde.*Feiten*

Werkneemster is per 1 augustus 2025 in dienst getreden van werkgever in de functie van leerling-tandartsassistent. Daartoe is een leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen. Bij brief van 29 oktober 2025 heeft werkgever aan werkneemster (onder meer) geschreven dat zij de leer-arbeidsovereenkomst beëindigt op de grondslag dat in de overeenkomst staat dat deze duurt zolang er een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is. Deze is nimmer gesloten en dat komt doordat werkneemster de daartoe benodigde gegevens niet zou hebben aangeleverd aan de school en daarbij zou werkneemster de opleiding feitelijk hebben beëindigd, althans nooit zijn begonnen. De overeenkomst is afhankelijk gemaakt van de opleiding omdat werkgever uitsluitend geschoolde mensen in kan en mag zetten op die functie. De bewindvoerder verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de leer-arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd per 1 november 2025, omdat deze een ontbindende voorwaarde inhoudt die werkgever bij zijn brief van 29 oktober 2025 heeft ingeroepen. Bij beoordeling van de vraag of er sprake is van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde wordt vooropgesteld dat de voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de werknemer, die onder meer tot uiting komt in het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, meebrengt dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. In een leer-arbeidsovereenkomst is de ontbindende voorwaarde dat de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt gesloten en door de werknemer wordt nagekomen in het algemeen aanvaardbaar. In dit geval is de ontbindende voorwaarde ook ingetreden en oordeelt de kantonrechter dat werkgever daarop ook een beroep mocht doen. Doordat werkneemster niet de benodigde gegevens aanleverde, kon de beroepspraktijkvormingsovereenkomst niet worden opgesteld. Door haar nalatigheid is deze overeenkomst niet tot stand gekomen. Nu deze overeenkomst door nalaten van werkneemster niet is gesloten en werkneemster ook praktisch geen uitvoering gaf aan de opleiding, heeft werkgever terecht een beroep gedaan op de ontbindende voorwaarde. Kenmerkend voor de

leer-arbeidsovereenkomst is nu juist de onlosmakelijke samenhang van deze overeenkomst met de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Een redelijke uitleg van de leer-arbeidsovereenkomst brengt mee dat ook in een situatie als deze, waarin er geen beroepspraktijkvormingsovereenkomst is gesloten, de voorwaarde voor ontbinding van de leer-werkovereenkomst intreedt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3645

Zaaknummer: 12029088 \ AZ VERZ 25-77

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: M. IJzelenberg en I.P. Biemond