

RECHTSPRAAK

Ontbindende voorwaarde. Niet rechtsgeldig opgezegd. Werkgever heeft beslissende invloed op de ontbindende voorwaarde gehad.*Feiten*

Werknemer is sinds 21 augustus 2023 in dienst bij werkgever op basis van een leerarbeidsovereenkomst. Werkgever houdt zich bezig met het plaatsen van leerlingen bij leerbedrijven. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 31 augustus 2026 en bevat een ontbindende voorwaarde, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer het leerbedrijf de samenwerking met werknemer beëindigt. Nadat een eerdere plaatsing was beëindigd, heeft werkgever werknemer herplaatst bij een andere opdrachtgever. Op 27 januari 2026 beëindigde ook deze opdrachtgever de samenwerking wegens onder meer onvoldoende werktempo en ontwikkeling van werknemer. Werkgever heeft werknemer vervolgens geschorst zonder loondoorbetaling en besloten hem niet opnieuw te herplaatsen, omdat onvoldoende passende leerwerkplekken beschikbaar zouden zijn. Werkgever heeft zich beroepen op de ontbindende voorwaarde en de arbeidsovereenkomst per 12 maart 2026 beëindigd. Werknemer verzoekt om vernietiging van de opzegging en doorbetaling van zijn loon. Daarnaast verzoekt hij onder meer om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde kan rechtsgeldig zijn, mits deze (i) niet in strijd is met het wettelijke ontslagrecht, (ii) objectief bepaalbaar is, (iii) de werkgever geen beslissende invloed heeft op het intreden daarvan en (iv) de arbeidsovereenkomst daardoor inhoudsloos wordt. Hoewel de ontbindende voorwaarde op zichzelf niet ongeldig is, kon werkgever zich hierop niet beroepen. Werkgever heeft namelijk zelf besloten werknemer niet opnieuw te herplaatsen, terwijl hij onvoldoende heeft onderbouwd waarom herplaatsing onmogelijk of zinloos was. Ook is niet gebleken dat werkgever daadwerkelijk naar een andere leerwerkplek heeft gezocht. Daarnaast zijn de gestelde tekortkomingen in het functioneren van werknemer onvoldoende onderbouwd. Volgens de kantonrechter was daarmee niet de beslissing van het leerbedrijf, maar de beslissing van werkgever om niet te herplaatsen doorslaggevend voor de beëindiging. Werkgever heeft dus beslissende invloed gehad op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter vernietigt daarom de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is pas op 31 augustus 2026 geëindigd. Werknemer heeft immers op 14 augustus 2026 zijn diploma gehaald, wat ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling van het loon van € 2.551

bruto per vier weken, vermeerderd met een variabele toeslag van 3,08%, 8% vakantietoeslag, wettelijke verhoging en rente. De loonvordering wordt echter gematigd tot 12 juli 2026, omdat werknemer sinds eind juni 2026 een andere baan heeft gevonden. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13397

Zaaknummer: 12200682

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Loef en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:667 lid 1 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:625 BW