

RECHTSPRAAK

werknemers/X BV

Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wegens het niet halen van Nederlandse taaltoets. Rechtsgeldige ontbindende voorwaarde.

Werknemers zijn werkzaam geweest als uitzendkrachten in het distributiecentrum van X. X heeft op grond van afspraken met de vakbonden aan onder meer werknemers een arbeidsovereenkomst aangeboden voor de duur van een jaar, ingaande 16 juni 2014 en eindigend 16 juni 2015. In de arbeidsovereenkomsten is een ontbindende voorwaarde opgenomen, inhoudende dat werknemers uiterlijk 15 januari 2015 een door X aangeboden taaltraject met succes hebben afgerond. Werknemers hebben de toets niet gehaald. Volgens werknemers is de voorwaarde in strijd met afspraken met de vakbond en met het wettelijke stelsel.

Het hof oordeelt als volgt. Onderdeel van de afspraken tussen X en de vakbonden was, zo blijkt uit de door werknemers geciteerde tekst van het overeengekomen protocol, dat (onder meer) voorwaarde voor het aanbieden van de arbeidsovereenkomst is dat de medewerker de Nederlandse taal op basisniveau voldoende beheerst en voorts dat aan de uitzendkrachten die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen Nederlandse taallessen zal worden aangeboden. De stelling dat in strijd is gehandeld met afspraken met de vakbond, is derhalve ongegrond.

Wat de ontbindende voorwaarde betreft, oordeelt het hof als volgt. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met daarin opgenomen een ontbindende voorwaarde vormt geen doorkruising van het wettelijk stelsel. Daaraan doet niet af 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 de ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Een voorwaarde die redelijkerwijs niet met dat wettelijk stelsel is te verenigen, zal niet tot beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Daarbij dient van geval tot geval te worden gezien of een voorwaarde als vorenbedoeld is te verenigen met het wettelijk stelsel. Daarbij komt het mede aan op de aard, de inhoud en de context van die voorwaarde. Werknemers hebben echter niet in het bijzonder aangevoerd waarom de betreffende ontbindende voorwaarde in dit geval in strijd zou zijn met het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Het hof ziet ook niet in dat dit het geval zou zijn waar het hier gaat om een redelijke voorwaarde in de vorm van een deugdelijke beheersing van de Nederlandse taal. Werknemers wisten tevoren welke eis aan hen gesteld werd en wat de consequentie zou zijn - feitelijk een beëindiging van het dienstverband na zeven maanden in plaats van een jaar -

indien zij daaraan niet zouden voldoen. Voor zover werknemers daarnaast nog aanvoeren dat de betreffende ontbindende voorwaarde rechtsgeldigheid ontbeert, omdat de vraag of de ontbindende voorwaarde zich voordoet geheel is voorbehouden aan het oordeel van de werkgever, nu de onafhankelijkheid van het toetsende instituut Babel niet is gewaarborgd, merkt het hof het volgende op. Werknemers hebben op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt dat de door Babel bij werknemers verrichte toetsing van de beheersing van de Nederlandse taal op enigerlei wijze is beïnvloed door X. De enkele stelling dat X Babel betaalt voor het afnemen van die toets, en dat deze daarom niet meer ‘objectief’ is, is daartoe ten ene male onvoldoende.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:5259

Zaaknummer: 200.168.840/01

Rechters: D. Kingma, C.M. Aarts en R.J.F. Thiessen

Advocaten: M.N. Morren en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:667 BW en 3:38 BW