

RECHTSPRAAK

## werknemer/Rooms-Katholieke Sportvereniging "Achilles '29"

***Tweede arbeidsovereenkomst ‘onder opschortende voorwaarde’ – die inhoudt dat werkgeefster, een voetbalvereniging, in de tweede of derde divisie terechtkomt – rechtsgeldig. Werkgeefster niet gevolgd in standpunt dat eerste arbeidsovereenkomst zomaar van rechtswege is afgelopen.***

*Feiten*

Werkgeefster is een voetbalvereniging die na degradatie in het seizoen 2017-2018 in de eerste divisie terecht is gekomen. De aan de voetbalvereniging gelieerde bv (die was opgericht ten behoeve van de betaalde voetbalactiviteiten van werkgeefster, waaronder de staf) is sinds 2 januari 2018 failliet. Werkgeefster heeft contact gehad met werknemer om hem als trainer aan te stellen. In dat kader hebben enkele gesprekken (deels via WhatsApp) plaatsgevonden. Vervolgens is werknemer aangenomen en is de volgende e-mail aan hem gestuurd:

*[...] Met dit bericht bevestig ook de afspraak dat als bij [werkgeefster] alles volgens plan verloopt en we volgend seizoen weer in de Tweede (of wellicht in de Derde) Divisie uitkomen, aan jou ook voor het volgende seizoen een arbeidsovereenkomst aangeboden zal worden.'*

Kort samengevat: werknemer wordt aangesteld op basis van een eerste arbeidsovereenkomst voor drieënhalve maand; als werkgeefster in de tweede of derde divisie komt, zal hem een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar worden aangeboden. Inmiddels speelt werkgeefster in de derde divisie en stelt werknemer dat een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar tot stand is gekomen dan wel dat sprake is van een stilzwijgende verlenging voor de duur van een jaar. Volgens werkgeefster is de (initiële) arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd.

*Oordeel*

Uit een van de WhatsApp-berichten in samenhang gezien met het hierboven genoemde e-mailbericht blijkt genoegzaam dat werkgeefster en werknemer hebben afgesproken dat aan werknemer met ingang van 1 juli 2018 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden zal worden onder dezelfde voorwaarden als de reeds bestaande arbeidsovereenkomst. Daaraan hebben partijen echter wel de voorwaarde verbonden dat alles volgens plan verloopt en

werkgeefster ook in dat seizoen weer in de tweede of de derde divisie zal uitkomen. Werkgeefster komt dit voetbalseizoen uit in de derde divisie. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen acht de kantonrechter dan ook voorshands aannemelijk dat tussen werkgeefster en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden als de van rechtswege geëindigde arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat die arbeidsovereenkomst is ingegaan per 1 juli 2018 en van rechtswege zal eindigen op 1 juli 2019. Werkgeefster dient die afspraken na te komen. Dat zij er financieel nog steeds slecht voorstaat, maakt dat niet anders. De kantonrechter wijst de loonvordering en de vordering tot wedertewerkstelling toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 28-09-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2018:4151

**Zaaknummer:** 7139059

**Rechters:** F.M.Th. Quaadvliet

**Advocaten:** A.W. Brantjes, J. Kahn en E.M. Vos

**Wetsartikelen:** 3:35 BW en 6:217 BW