

RECHTSPRAAK

## werknemer/motivated b.v.

***Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst. Ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst niet objectief bepaalbaar en daarmee niet rechtsgeldig. Daarnaast geen sprake van eenzijdige wijziging van het loon en dient het achterstallige loon te worden betaald.***

### *Feiten*

Werknemer is op 24 maart 2016 in dienst getreden bij Motivated in de functie medewerker Q&A. Motivated is een detacheerbureau dat haar werknemers op opdrachten bij externe partijen plaatst. Tot 1 augustus 2017 is werknemer op een opdracht werkzaam geweest. Daarna is hij van 23 oktober 2017 tot 1 maart 2018 op een andere opdracht werkzaam geweest.

Motivated verlaagde het salaris van werknemer per 1 november 2017 met 16,5% omdat zij een lager tarief voor werknemer in rekening bracht op de opdracht die hij vanaf 23 oktober 2017 bekleedde. Na afronding van de tweede opdracht had werknemer geen opdracht meer bij een klant van Motivated. Motivated heeft op 25 juni 2018 de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 augustus 2018 omdat voor werknemer geen nieuwe opdracht gevonden kon worden. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en betaling van het achterstallige loon sedert 1 november 2017. Motivated verweerde zich daartegen, onder meer omdat een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst zou zijn vervuld en werknemer zich niet bereid en beschikbaar zou hebben gehouden voor werk. Daarnaast diende Motivated een (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in op grond van de a-grond, e-grond, g-grond, althans h-grond. Volgens haar zou werknemer hebben geweigerd noodzakelijke opleidingen te behalen en daarmee zijn kansen op een plaatsing hebben geblokkeerd. Dat zou hij ook hebben gedaan door tijdens intakegesprekken aan te geven dat hij bepaalde functies die beschikbaar waren niet interessant zou vinden.

### *Oordeel*

#### *Vernietiging opzegging en betaling achterstallig loon*

De kantonrechter vernietigt de opzegging omdat deze in strijd is met artikel 7:671 BW. De kantonrechter is voorts van oordeel dat de ontbindende voorwaarde niet objectief bepaalbaar is en daarom niet rechtsgeldig. Voor wat betreft het door de werknemer verzochte achterstallige loon merkt de kantonrechter op dat Motivated niet aannemelijk heeft kunnen maken dat een dergelijke verlaging van het loon vooraf met werknemer is besproken, laat

staan dat de werknemer ondubbelzinnig en onvoorwaardelijk met de salarisverlaging heeft ingestemd. Nu niet is gebleken dat partijen schriftelijk een eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen, kan er niet vanuit worden gegaan dat de wijziging de toets van artikel 7:613 BW zou hebben doorstaan. Voorts is ook niet gebleken dat een redelijk voorstel door Motivated is gedaan. Maar ook wanneer dat wel zou zijn gedaan, dan zou er geen sprake zijn van een redelijk voorstel, nu het een salarisverlaging behelst van ruim 16%, zonder directe noodzaak. De vordering van werknemer tot betaling van het achterstallige loon wordt daarom toegewezen.

#### *Voorwaardelijke ontbinding*

De kantonrechter is van oordeel dat geen redelijke grond bestaat voor ontbinding, omdat het vermeende verwijtbaar handelen nooit met werknemer was besproken en het verder niet is aangetoond of aannemelijk gemaakt en werknemer zonder succes contact met Motivated zocht voor een oplossing na de opzegging. Daarnaast is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, laat staan dat concrete inspanningen door Motivated werden verricht om een dergelijke verstoring op te lossen. De kantonrechter merkt voorts op dat de h-grond niet dient te worden gebruikt voor het repareren van een onvoldoende onderbouwd ontslag. Het (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-12-2018

**Zaaknummer:** 7243522